

Dr. ORBÁN Sándor
docens
Agrártudományi Egyetem
/Magyarország, Debrecen/

A TERMELŐSZÖVETKEZETI DEMOKRÁCIA NÉHÁNY ÖSSZEFÜGGÉSE A TULAJDONI, VEZETÉSI VISZONYOKKAL

Hozzászólásomban Seres és Molnár professzorok előadásához kívánok néhány gondolattal kapcsolódni.

Seres professzor előadásának két lényeges állásfoglalása készletet szólásra. Egyik: azon megállapítása, amely szerint a tsz-ek belső és külső viszonyaiban a külső környezetnek van meghatározó szerepe, másik; hogy a tsz-nek milyen szerepet kell betöltenie a kisárutermelő gazdaságok termelésének segítésében.

Előre bocsátom, hogy mindkét megállapításával messze egyetértek, csak gondolatait kívánom továbbvinni.

- Ami a külső környezetnek a belső viszonyokra vonatkozó meghatározó szerepét illeti, ez elsősorban a szövetkezetek gazdasági működésére érvényes. Ez jelentkezik a belső szabályozásnak a gazdasági szabályozó rendszer általi körülhatároltságában és a gazdálkodás egész területén. Ez annak ellenére így van, hogy úgy tűnik, mintha a tsz-ek e téren jelentős önállósággal rendelkeznének. E látszat gazdaságirányítási rendszerünk indirekt voltából ered. Jelenlegi népgazdasági helyzetünkben azonban a gazdaságirányítást megvalósító jogszabályaink, az un. gazdasági szabályozó rendszere egyre határozottabban közvetíti népgazdaságunk igényeit. Ezt értethetővé teszi és indokoltságát is adja jogi szabályozásunknak. Mindemellett tény, hogy gazdasági szabályozó rendszerünk jog-

szabályainkban egyre több a kogens rendelkezés /pl. alapképzésre többnyire a minimális mértéket is meghatározva, jövedelem szabályozására és annak elvonására, stb./. Jelen-tős része a jogszabályoknak azonban még ma is diszpozitív, vagyis választást engedő rendelkezéseket tartalmaz. Ezekre az a jellemző, hogy alternatívák között lehet választani, fennáll azonban a tsz. választási kényszere, döntésért való felelőssége. Még egyszer hangsúlyozva, hogy e szabályozási tendencia indokoltsága nem vitatható és különösebb magyarázatra nem szorul, mégis felvetődik kérdésként, hogy e tendencia esetleges túlhajtása nem sodorja-e veszélybe a tsz-ek termelési kedvét, elért eredményeik dinamikus továbbfejlődését.

- A tsz-eknek a kisárutermelő gazdaságok vonatkozásában betöltött és betöltendő szerepét Seres professzor meggyőzően fejtette ki. Ehhez - alátámasztásul - két megjegyzést kívánok fűzni. Egyik: hogy e szerepük nemcsak gazdaságpolitikai szempontból indokolt és az igények kielégítésének kényszerű voltából ered, hanem jogszabályilag is megalapozott. Nevezetesen TszR. 63. § /1/ bekezdése, a tsz. alaptevékenységeként határozza meg a háztáji gazdálkodást és a működési területén levő kistermelők mezőgazdasági szükségleteit szolgáló anyagok, eszközök, berendezések beszerzését, előállítását, felujítását, karbantartását. Egyetértek Seres professzorral abban, hogy szükség van a kisgazdaságokra, mint a nagyüzemi mezőgazdaság integráns részére, hozzátéve, hogy a tsz-ek elkerülhetetlenül e gazdaságok integrálói is kell legyenek. A gyakorlatban egyre szélesebb körű ilyen irányú tevékenységük, tulterjed a jogszabályilag megalapozotton is. Így pl.: közismert és terjedő termelést szervező és ellátó ilyen tevékenységük, de tudott az is, hogy bizományosként - az arra hivatott vállalatok megbízásából - felvásárlást is végeznek. Mindez azt mutatja, hogy eddigi funkcióik mellett a háztáji és un. kisegítő, kister-

melő gazdaságok vonatkozásában egy gazdaságszervező funkciójuk van kialakulóban. E téren a továbblépés egyik feltételeként az érdekeltebbé tevésüket látom, lényegében a kistermelő gazdaságok és a nagyüzem közötti érdekösszhang biztosítására van szükség.

Molnár professzor előadásában jelentős teret szentelt azon szakirodalmat foglalkoztató kérdésnek, hogy a szövetkezeti vezetésben is tükröződő kettősség miként érvényesül: egységet alkot-e, avagy külön válik. Állásfoglalása szerint a kölcsönös függőségen alapuló testületi és egyszemélyi vezetést egységbe ötvöző vezetési szisztéma megfelel a szövetkezeti sajátosságoknak, a szocialista fejlődés viszonyainak és a demokratizmus követelményeinek.

Megállapításával egyetértve és ahhoz kapcsolódva, - a szövetkezeti vezetés alapkérdései köréből - egy ma még kellően nem tisztázott kérdéskomplexummal kívánok foglalkozni, nevezetesen a szövetkezeti demokrácia, üzemi demokrácia, munkahelyi demokrácia fogalmi és tartalmi kérdéseivel.

Az önkormányzati és vállalati, vagy leegyszerűsítve a testületi és személyi vezetés ötvöződéséhez és egységben való jelentkezéséhez hasonlóan jelentkezik a szövetkezetekben a szövetkezeti, üzemi, munkahelyi demokrácia ötvöződése, összekapcsolódása is. E fogalmakat jelenleg ki-ki izlése és saját értelmezése szerint használja. A fogalom-használatot jelentős mértékben befolyásolják: hogy az adott szövetkezet melyik ágazatba tartozik; milyen jellegű és koncentráltaságú tevékenysége; s végül, hogy a szövetkezet mely szerveit tekintik a demokrácia hordozóinak.

A tapasztalatok szerint a fogalmak többnyire összemosódnak, nem határolódnak el egymástól. Figyelmet érdemel az ágazatonként is eltérő fogalom-használat. A mezőgazdasági szövetkezetekben általában szövetkezeti demokráciáról beszélnek, a testületi szervezetek tekintve a demokrácia hordozója.

Az ipari szövetkezetekben a szövetkezeti és üzemi demokrácia fogalmát egyaránt használják, szövetkezetiről beszélve akkor, amikor az önkormányzati szervezetre és a tagságra gondolnak, üzemi demokráciáról az egyre koncentrálódó ipari tevékenységre utalva, s ez utóbbi hordozójának a szakszervezetet tekintik. A fogyasztási szövetkezetekben már kevésbé használatos az önkormányzatra utaló szövetkezeti demokrácia, előtérbe kerül a munkahelyi demokrácia fogalmának használata, tekintettel a szövetkezet egységeinek szétszórtságára és dolgozóinak többnyire kettős /tagi és alkalmazotti/ minőségére.

A fogalom-használatot illetően számos kérdésfeltevéssel és még több vélemény eltéréssel találkozunk. Egyesek kérdésként teszik fel, hogy hol a határ a szövetkezeti és munkahelyi demokrácia között. Van olyan álláspont, hogy a fogyasztási szövetkezetekben azért helyesebb a munkahelyi demokráciáról beszélni, mert általánosabb fogalom, mint az üzemi demokrácia és a szövetkezet, illetve annak egységei nem is tekinthetők üzemnek. Ez álláspont szerint az üzemi demokrácia az ipari tevékenységre jellemző és nehéz egy másik ágazatba átvinni. Van olyan nézet is, hogy az üzemi demokrácia csak alkalmazotti viszonyban álló üzemi dolgozókra vonatkozatható, vagyis hordozója csak a szakszervezet lehet. Ezzel szemben szakszervezeti tisztségviselők azt fejtegetik, hogy nem fogadható el az üzemi - mint alkalmazotti - demokráciának a szövetkezeti - tagsági - demokráciától való elválasztása a tulajdonosi minőség alapján.

Mindezekre csak azért utaltam, hogy feltárjam a fogalmak használatában mutatkozó zavarokat, eltérő álláspontokat és jelezzem ezek tisztázási igényét. Az elméleti, elvi igényen túl ez a gyakorlat számára is mielőbb szükséges, ha meg akarunk felelni a demokratizmus követelményeinek, ha a területi és személyi vezetés további ötvözését és a dolgozók

/tagok és alkalmazottak/ vezetésben való részvételének továbbfejlesztését tűzzük ki célul.

A téma kibontására és tisztázására természetesen - különösen itt és most - nem vállalkozom. Kibontásához legfeljebb néhány gondolattal való hozzájárulásra szoritkozom.

- Mindenekelőtt azt hangsúlyoznám, hogy nem a demokratizmus említett érvényesülési formáinak szétválasztására vagy elhatárolására, esetleg egyes szövetkezeti ágazatokra adaptálására van szükség, hanem a fogalmak tartalmi tisztázására és a demokrácia érvényesülése e formáinak összehangolt, tudatos és együttes érvényesítésére.

- Hangsúlyozni kell azt is, hogy a demokrácia különböző formáinál az azonos vonások a dominánsak, s ezért ezekből nem pedig az eltérő vonásokból kell kiindulni, még akkor sem, ha szükség van ezen eltérő vonások kimunkálására.

- Végül tényként kell elfogadnunk, hogy a demokrácia különböző formái szövetkezeti ágazatonként eltérő sullyal jelentkeznek, s ezért elemzésük ágazatonként célszerű.

A demokrácia különböző formáinak meghatározó azonossága, hogy célja alapvetően a dolgozóknak a vezetésbe, döntésekbe, érdekeltségbe, kockázatba és felelősségbe való bevonása. Valamennyi forma lényegében ezen alapvető cél elérésének eszköze. Eltérés abban van, hogy a dolgozók milyen szinten, minőségben /állampolgári, vagy dolgozói, utóbbin belül: tagi vagy alkalmazotti/ és ilyen módon /közvetlen, vagy képviseleti uton közvetve/ kerülnek bevonásra.

Gondolataimat csak a mezőgazdasági tsz-ekre vonatkozóan kívánom elmondani. A mezőgazdasági szövetkezetek vonatkozásában a szövetkezeti demokráciát, mint működési alapelveként tekintem átfogónak és meghatározónak és ennek részeként a munkahelyi demokráciát. Nem vitatom, hogy esetenként az üzemi demokrácia fogalom használatának is lehet létjogosultsága /pl.: egy viszonylag önállósult szakosított telep ese-

tében/ mégis e fogalom használatát a mezőgazdasági tsz-ekben mellőzhetőnek tekintem.

A szövetkezeti és ennek részét képező, ennek keretében érvényesülő munkahelyi demokrácia összevetése alapján ezek alanyi körében, tartalmában, irányában, működési mechanizmusában, szintjében és hordozóinak jogosultságában látok jelentős eltéréseket.

A szövetkezeti demokrácia hordozója, alanyi köre köztudomásúan a szövetkezet tagsága, a közgyűlés és az általa választott testületi vezető szervek útján gyakorolja demokratikus jogait. A munkahelyi demokrácia érvényesülési területei elsősorban a munkaszervezeti egységek, amelyek a dolgozók összességét átfogják.

Tartalmában a szövetkezeti demokrácia mint szélesebb tartalmi fogalom kiterjed a szövetkezet, mint gazdasági-társadalmi szervezet egész működésére, vagyis a tulajdonosi, szervezeti, dolgozói jogviszony valamennyi körére, míg a munkahelyi demokrácia a munkavégzéshez kötődik és döntően e körben érvényesül.

A demokrácia fórumrendszerének felépülését, ennek irányát tekintve a szövetkezeti demokrácia alulról fölfelé épül fel, pillérei, alapegységei a munkahelyi közösségek, csúcsa a közgyűlés, mindkettő a közvetlen demokrácia fóruma. A munkahelyi demokrácia a vállalati tevékenységhez kapcsolódóan, felülről irányítottan, ellenőrzötten és szűkebb körben érvényesül, megvalósítói jelentős mértékben az önkormányzati szervekkel függő viszonyban álló üzemi vezetők.

Működési mechanizmusát tekintve az önkormányzati szervek a felelős tisztségviselők kezdeményezésére önmagukat működtetik, míg a munkahelyi demokrácia érvényesülése döntően attól függ, hogy az önkormányzati szervek és választott vezetők ezt mennyiben igénylik, ösztönzik, vagy kény-

szerítik ki az üzemi vezetőktől. Lényegében attól függ, hogy igénylik-e a dolgozókkal való közvetlen tanácskozást, véleményük kikérését, eleget tesznek-e tájékoztatási és kérdéseik, észrevételeik megválaszolásával kapcsolatos kötelezettségüknek.

A szövetkezeti és ennek részét képező munkahelyi demokrácia szintjében való eltérés nyilvánvaló, magyarázatra nem szorul. Szerencsés találkozás a munkaszervezetre épülő és önkormányzati szervként működő munkahelyi közösségeknél, hogy az önkormányzati vagy szövetkezeti és a munkahelyi demokrácia együttesen jelentkezik és érvényesül. Ez kifejezésre jut a munkahelyi közösségeknek a Nagy László professzor által kifejtett kettős, azaz döntési és érdekképviselési funkciójában is.

A demokratikus fórumok jogosítványában mutatkozó eltérés a fórumrendszeren belül elfoglalt helyükből szükségképpen következik. Ma még rendkívül szűkkörű pl. a munkahelyi közösségek döntési hatásköre, jogosítványuk az ügyek többségében észrevételezésre, véleményezésre, javaslattevésre, kezdeményezésre korlátozódik. Remélhető azonban, hogy működési kiteljesedésével szerepük döntési joguk bővülésével mind a vezetésben, mind az érdekvédelem területén növekedni fog.

Az elmondottakból következik, hogy a mezőgazdasági szövetkezetekben a szövetkezeti demokrácia átfogja és feltételezi a munkahelyi demokráciát, utóbbi lényegében a szövetkezeti demokrácia megvalósulási formája. Alapvető feladat összehangolásuk, együttes érvényesítésük. Ez feltételül szolgál a testületi és személyi vezetés továbbfejlesztésének is, amelynek a változó igények szerinti korszerűsítése folyamatos feladat.